

## **ФОРМИРОВАНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОДГОТОВКИ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЕ: СОДЕРЖАНИЕ И ПРОБЛЕМЫ**

К числу важных вопросов профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов относятся не только вопросы овладения необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и вопросы их последующего целесообразного, законного и этичного применения в служебной деятельности. Важно на что сотрудник ориентируется, принимая решения, связанные с исполнением служебных обязанностей.

Решение данной проблемы неразрывно связано с формированием у сотрудников правоохранительных органов такой значимой профессионально-личностной характеристики как служебная лояльность, отражающей отношение сотрудника к обязанностям, проистекающими из их служебного статуса. Совокупность обязательств, связанных со служебным статусом (госслужащий, сотрудник правоохранительных органов, сотрудник УИС, лицо, занимающее конкретную должность) составляет объективное содержание служебного долга сотрудника. А указанное выше отношение предполагает знание и понимание всех обязанностей связанных со службой, эмоциональное отношение к ним и их практическую реализацию.

Таким образом, формирование служебной лояльности у сотрудников правоохранительных органов в общих чертах предполагает:

1) формирование у сотрудника системных знаний о его служебном статусе и правовом положении, а также системе обязательств, которые сотрудник, должен принять к исполнению, поступая на государственную правоохранительную службу в тот или иной государственный орган, на ту или иную должность. Также формирование понятий и представлений о иерархическом соотношении и способах реализации этих обязательств в конкретных ситуациях, соотношении служебных и иных социальных и личных обязательств служащего;

2) формирование у сотрудника осознания необходимости и целесообразности исполнения служебных обязательств, внутреннего согласия с ними, формирование позитивного отношения к исполнению отдельных обязательств и служебного долга в целом;

3) формирование умений и навыков практического исполнения служебного долга, умения правильно оценивать ситуацию и принимать в ней решение, соответствующее требованиям служебного долга, преодолевать психологическое давление и противодействие при реализации служебного долга, мотивиро-

вать себя к исполнению служебного долга несмотря на возможные риски и текущие неудачи и прилагать для этого все возможные усилия.

Основные сложности в формировании служебной лояльности при подготовке сотрудников правоохранительных органов к деятельности вызваны, прежде всего, отсутствием в документах, регламентирующих статус и деятельность государственных служащих, системного, четкого и однозначного описания содержания служебного долга, соотношения его отдельных компонентов, форм и условий выполнения в неоднозначных и противоречивых ситуациях практической деятельности. Поэтому вопрос формирования служебной лояльности – это вопрос не просто изучения основных обязанностей, присущих сотруднику как госслужащему, как сотруднику правоохранительных органов, как сотруднику конкретного ведомства и как лицу, занимающему конкретную должность, а также вопрос о соотношении этих обязанностей между собой, об их приоритетности, формах их реализации и границах индивидуального усмотрения при их исполнении, без которых формирование системного представления о служебном долге невозможно. Задачу формирования представлений о служебном долге осложняет также слабо разработанный вопрос соотношения служебных обязанностей с другими обязанностями, которые имеет сотрудник в связи с наличием у него других социальных ролей, личных убеждений и социальных установок групп, представителем которых является сотрудник (социально-демографических, религиозных и т. д.).

Еще одной проблемой, возникающей при формировании служебной лояльности в ходе профессиональной подготовки, является то, что диагностика затруднена отсутствием четких наблюдаемых критериев ее оценки. Так как служебная лояльность понимаемая как отношение, одновременно включает в себя как скрытые компоненты (познавательный и эмоциональный компонент отношения к служебным обязательствам), так и наблюдаемые (проявляющиеся в виде служебного поведения и решений, принимаемых в тех или иных ситуациях). Вместе с тем нельзя однозначно установить связи между наблюдаемыми и скрытыми компонентами. Вполне целесообразное, законное и этичное служебное поведение может быть вызвано не знанием обязанностей и позитивным отношением к выполнению служебного долга, а простым подражанием коллегам под угрозой наказания или эмоционального давления. И напротив, служебное поведение, кажущееся незаконным или нецелесообразным может быть вызвано глубоким знанием особенностей служебной ситуации и нормативной регламентации ее разрешения, стремлением выполнить служебные обязанности наилучшим образом, стремлением к общественному благу. Более того, проведенное совместно с сотрудниками уголовно-исполнительной системы эмпирическое исследование показало, что эмоциональное отношение к выполнению служебных обязанностей статистически не связано с фактическим выполнением служебных обязанностей. То есть лицо, добросовестно выполняющее служебные обязанности, может испытывать негативные эмоции по отношению к этой

необходимости и, напротив, лицо, позитивно относящееся к необходимости выполнять служебный долг, не всегда реализует это отношение на практике. Вместе с тем, то же исследование ожидаемо показало наличие значимой прямой корреляционной связи между уровнем знаний служебных обязанностей и их реализацией.

Еще одной сложность формирования служебной лояльности является невозможность учета всего разнообразия и сложности реально складывающихся ситуаций и полной алгоритмизации служебных решений и действий во всех этих ситуациях. Поэтому служебную лояльность невозможно сформировать лишь в ходе профессиональной подготовки. В определенной степени служебная лояльность формируется лишь опытным путем, применения разрешения сложных ситуаций и формирования на этой основе индивидуальных прагматических суждений, способствующих принятию адекватных решений в сложных ситуациях.

В заключение можно обратить внимание на такую проблему формирования служебной лояльности, как несоответствие личного потенциала сотрудника задачам оперативно-служебной деятельности прежде всего в плане аналитических и прогностических способностей, а также и эмоционально-волевых характеристик личности, без которых затруднительно адекватное принятие служебных решений и их реализация. Таким образом, успешное формирование служебной лояльности сотрудников правоохранительных органов достигается не только целенаправленным ведением подобной работы, но и качественным подбором кадров правоохранительных органов.

УДК 35.08:343.83

*С. В. Горностаев*

## **СЛУЖЕБНАЯ ЛОЯЛЬНОСТЬ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНОЕ КАЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

Профессионально важные качества конкретного специалиста – это устойчивые характеристики его личности, проявляющиеся в профессиональной деятельности и обеспечивающие ее эффективность.

Одним из ключевых требований к личности сотрудника правоохранительных органов, также как и других лиц, состоящих на государственной службе, является их служебная лояльность.

Слово «лояльность» в современном языке трактуется неоднозначно и имеет большой спектр значений от обозначения поведения до обозначения понимания соотношения с объектом лояльности и эмоций в его адрес. В каждом из этих значений также присутствуют колебания эмоциональной составляющей